



Vía La Amistad y Ave. Juan Pablo II
Ave. Escude, Llanos de Curundú, No. 1997
Apdo. No. 0843-00370
Panamá, República de Panamá
E-mail: fdetrabajo@cwpanama.net
Web-Site: <http://www.funtrab.org>
Teléfonos: (507) 232-7248 / 50 / 55

REUNIÓN DE JUNTA DE SINDICOS AGENDA DEL DÍA

FECHA : 2 DE OCTUBRE DE 2009
HORA : 12:00 M.D.
LUGAR : OFICINAS DE LA FUNDACIÓN DEL TRABAJO

- 1. VERIFICACION DEL QUORUM REGLAMENTARIO**
- 2. PROPUESTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO DEL CANADA**
- 3. PROPUESTA DEL FODA PARA LA FUNTRAB**
- 4. SEMINARIO TALLER DEL PROYECTO REAL CARD CANADA**
- 5. LO QUE PROPONGAN LOS SEÑORES SINDICOS**



**LISTA DE ASISTENCIA A REUNIÓN
JUNTA DE SÍNDICOS / FUNDACIÓN DEL TRABAJO**

ASUNTO: Reunión Junta de Síndicos – Tema: FODA PARA LA FUNTRAB –
SEMINARIO TALLER REAL CARD / PROYECTO CANADA

Fecha : Viernes 2 de Octubre de 2009

Lugar: Oficinas de la Fundación del Trabajo

Hora : 12:00 m.d.

Co-Presidente

1. Rafael Chavarría *Rafael Chavarría*
2. Guillermo Puga
3. Rene Orillac
4. Raúl Figueroa

Co-Vicepresidente

5. Aracelys de Gracia
6. Alfonso Chambers *Alfonso Chambers*
7. Aurelio Linero
8. Luis A. Pimentel

Co-Secretario

9. Pedro Hurtado
10. Manuel Tajú *Manuel Tajú*
11. José J. Rivera
12. Guillermo Fernández

Co-Tesorero

13. Norma Cano *Norma Cano*
14. Elberto Cobos *Elberto Cobos*
15. Elsa Guanti de Rodríguez *Elsa Guanti de Rodríguez*
16. Fernando Márquez

Vocal

17. Bernardino Botacio *Bernardino Botacio*
18. José Pedroza
19. Darío Selles
20. Manuel Aizpurúa

APEDE

21. Juan Carlos Mastellari
22. Juan Gabriel González

ANAVIP

23. Luis Castroverde
24. Víctor Zárate

CGTP

25. Mariano Mena
26. Luis León

CONVERGENCIA SINDICAL

27. Víctor Torres
28. Fidel Rojas

APEMEP

31. Julio Bermúdez

CONSEJO DE ASESORES

32. Tilcia Rangel *Tilcia Rangel*



Planificación estratégica

UNA APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

Walter Romero Bolaños

Jefe, Unidad de Programación de la Cooperación Técnica; OSR San José

Diferencia entre planificación estratégica y tradicional

Estratégica

- Sistema abierto: interno, externo. Visión global
- Participación activa de todos los niveles
- Producto: líneas de acción (objetivos y estrategias) y prioridades según los recursos disponibles.

Tradicional

- Se centra en aspecto internos. Abordaje limitado
- Función centralizada. Las altas jerarquías la hacen
- Producto: plan libro. Rígida orientación de las acciones administrativas.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Definición:

Es el proceso que permite tomar decisiones en relación a las orientaciones FUTURAS de la organización o el movimiento tomado, en cuenta:

-  Los cambios del medio ambiente
-  Las capacidades propias
-  Los valores institucionales

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Definición:

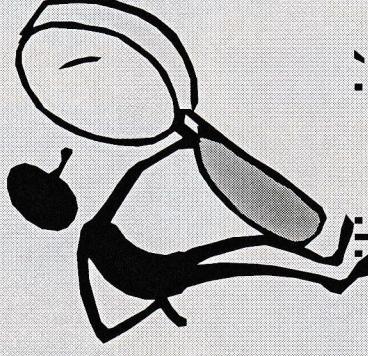
Es el proceso que permite tomar decisiones en relación a las orientaciones FUTURAS de la organización o el movimiento tomado, en cuenta:

-  Los cambios del medio ambiente
-  Las capacidades propias
-  Los valores institucionales

LA PLANIFICACION ESTRATEGICA CONSTITUYE

INTERNAMENTE:

- Un proceso de reflexión
- Un marco de referencia
- Un medio de comunicación y movilización



EXTERNAMENTE

- La posición con metas y proyectos claros
- Una demostración de la participación activa en el desarrollo nacional

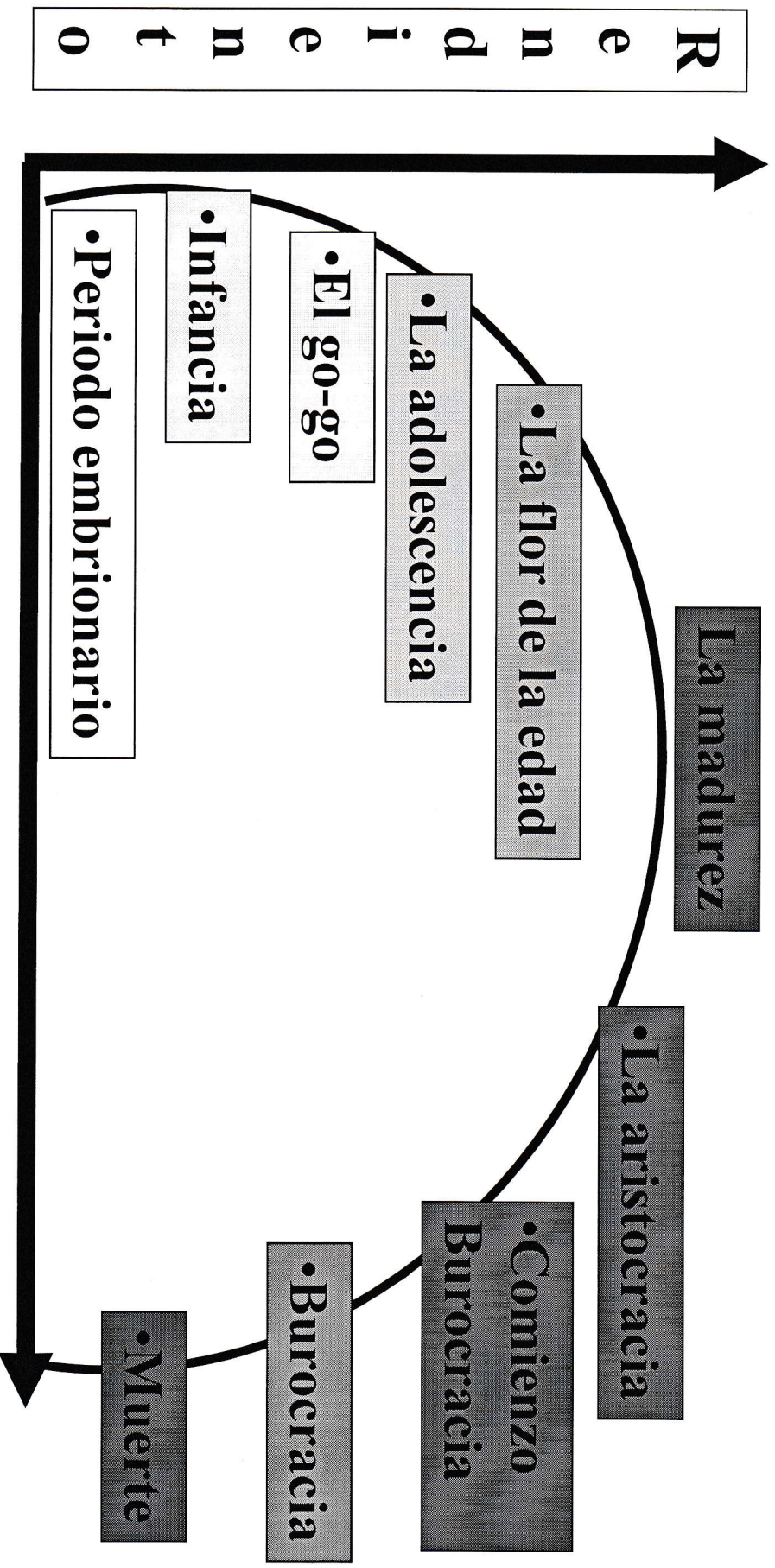
¿Por qué la planificación estratégica?

Fundamentalmente por dos razones:

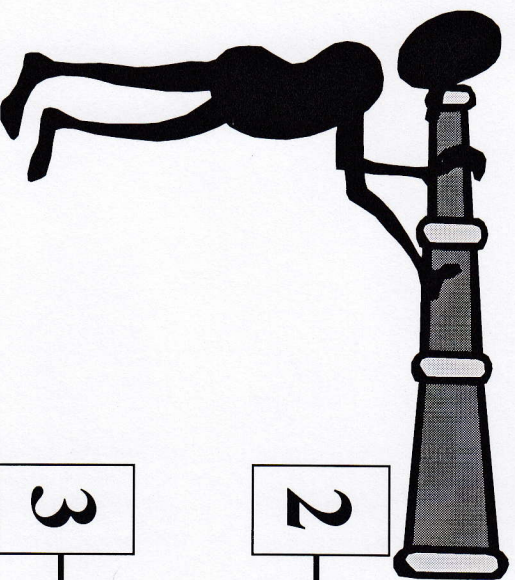
- Necesidades de reorientación**
- Necesidades de re-enfoque y adaptación**

¿Por qué la Planificación Estratégica?

(ciclo de vida de la organización/movimiento)



Las etapas del proceso



1

**Evaluar estrategias
actuales**

2

**Análisis, Diagnóstico
(FODA)**

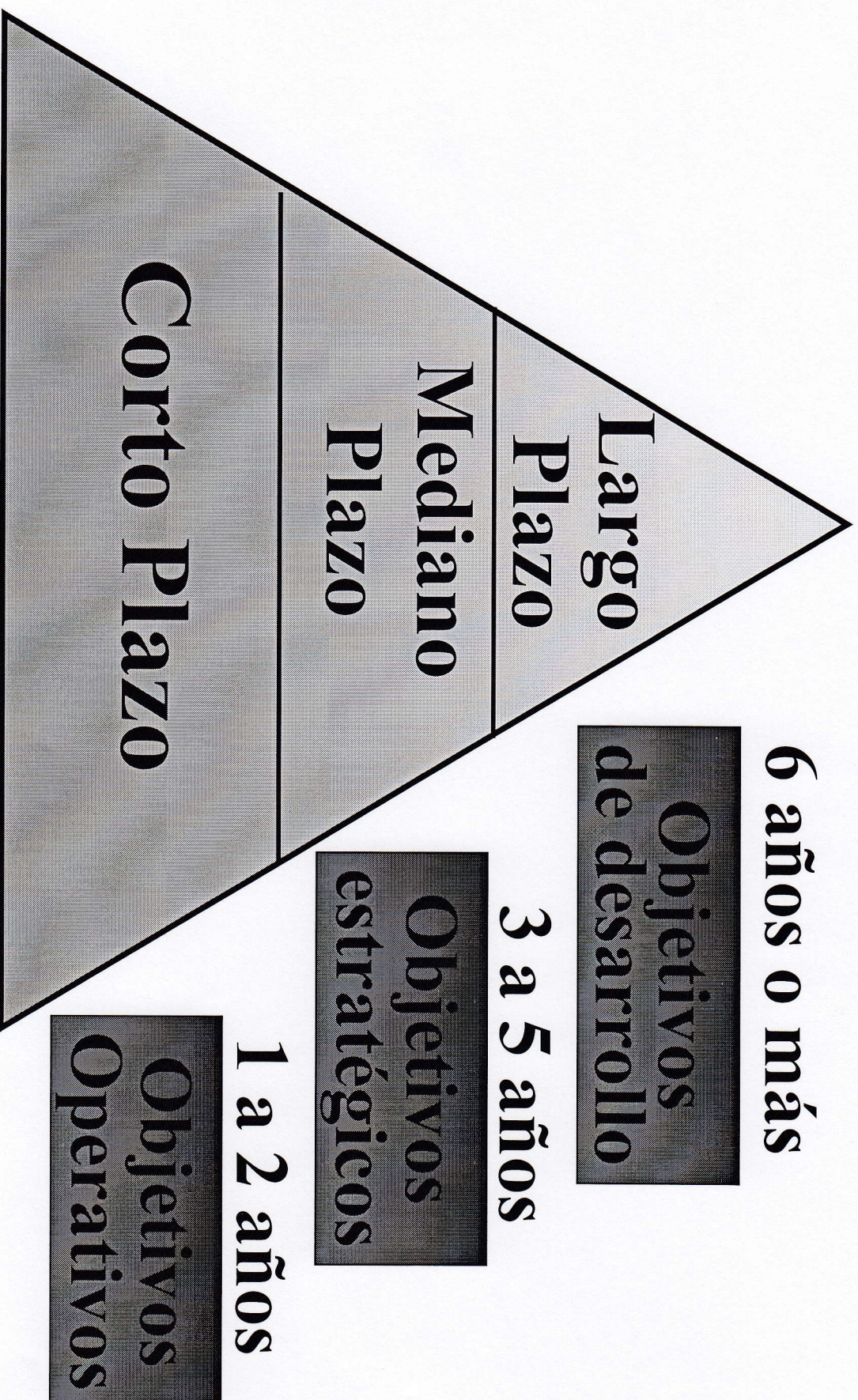
3

**Formula: visión,
misión, objetivos**

4

**Definición del plan
estratégico**

Niveles de planificación



La elaboración del plan

- ¿Quiénes somos?
- Nuestros valores
- La definición de la visión: el sueño
- la definición de la misión: ¿qué hacer?
- Identificación de los beneficiarios/ usuarios, de sus necesidades y del servicio que se le ofrece

Definición de Términos

Valores

Reglas maestras que rigen nuestro comportamiento. Es el sistema de creencias de una organización.

Misión

Razón perenne de la existencia de una organización. Es un propósito tan grande, que nunca termina de alcanzarse...

Ejemplo: "Expandir la capacidad del hombre para explorar los cielos"
Misión de la NASA

↓
No cambia y no se completa

↓
Se consigue y cambia

Imagen específica de un futuro deseado. Se expresa en tiempo presente.

Visión

Conjunto de acciones que nos llevan a la Visión. Es un mapa de carretera. Puede haber varias estrategias

Estrategia

Metas
Objetivos

Descripción de resultados deseados en cada etapa de la estrategia

Acciones

Tareas

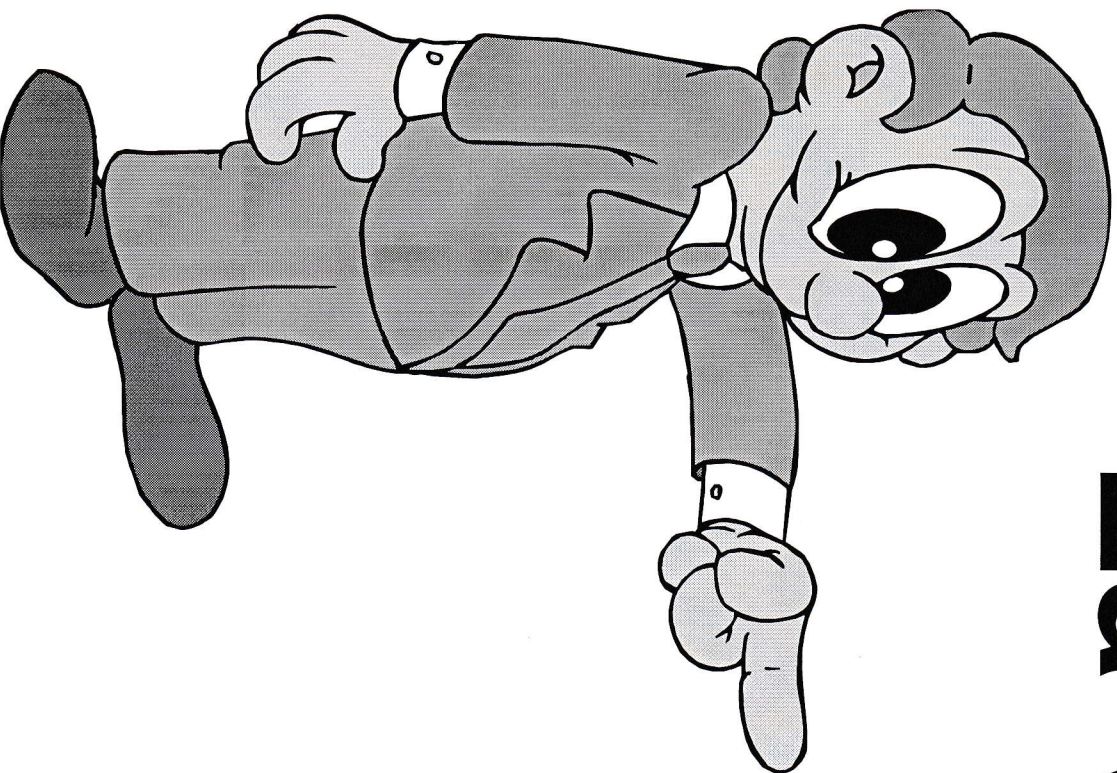
Es el "Cómo" llegar a los objetivos

Los valores

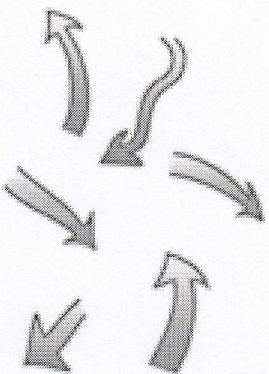
Son los pilares en los que se cimientan la organización. Contribuyen a establecer el rumbo, las metas y los fines. Es en lo que se cree firmemente, y en lo que se basa para tomar las decisiones y la forma de actuar.

La visión

Es la afirmación en donde se declara el gran impacto a largo plazo que se espera que la organización tenga en el medio ambiente en donde se desenvuelve

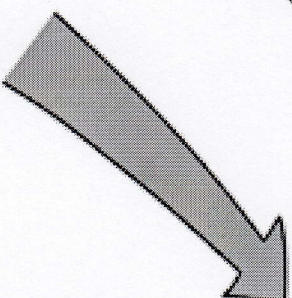
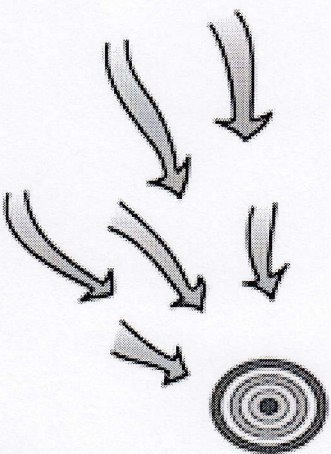


Sin Visión o
Visión ineficaz



Suma de las fuerzas = 

Visión
Viva



Suma de las fuerzas =

La misión

Es plantear en pocas palabras la razón de ser de organización o del movimiento, la última y más elevada aspiración hacia lo cual todos los esfuerzos deben ir encaminados. Su formulación es básica y crítica, porque de aquí parte todo el plan estratégico



DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

La Evaluación Externa

Consiste en:

- *La Evaluación del entorno*
- *El Análisis del entorno*

Revela:

- *Oportunidades claves*
- *Amenazas claves*

Las estrategias se formulan para:

- *Sacar ventaja de las oportunidades*
- *Evitar/reducir el impacto de las amenazas*

La Evaluación Externa

Fuerzas
Externas
Claves



Contrapartes
Organizaciones de
empleadores
Comunidades
Gobierno
Trabajadores
Usuarios
Otros Grupos de Interés
Productos
Servicios



Oportunidades
y
Amenazas

La Evaluación Externa

Fuerzas Externas Claves

Cinco (5) categorías amplias:

- Fuerzas económicas
- Fuerzas sociales, culturales, demográficas y ambientales
- Fuerzas políticas, gubernamentales y legales
- Fuerzas tecnológicas
- Fuerzas competitivas (contrapartes)

La Evaluación Interna

Consiste en:

- *La Evaluación de la situación interna: del movimiento sindical, de la seguridad social y del MS en su aporte a la SS*
- *El Análisis de las relaciones internas*

Revela:

- *Fortalezas claves*
- *Debilidades claves*

Las estrategias se formulan para:

- *Potenciar las fortalezas*
- *Evitar, reducir y minimizar las propias debilidades y del sistema*

La Evaluación Interna

Distribución Interna

Reunir y procesar información de:

- Capacidad Administrativa y organizacional
- Recursos Humanos
- Respuesta y reacción del sistema
- Finanzas
- Servicios: calidad, costo, cobertura
- Capacidad de enfrentar el entorno
- Sistemas de Información

Cuatro Tipos de Estrategias

Fortalezas
Oportunidades
Debilidades
Amenazas
(FODA)

Estrategias
FO

Estrategias
DO

Estrategias
FA

Estrategias
DA

Estrategias FO

Fortalezas
Oportunidades
Debilidades
Amenazas
(FODA)

→ Estrategias FO →

Use las fortalezas internas del sistema para tomar ventaja de las oportunidades externas

Estrategias *DO*

Fortalezas
Oportunidades
Debilidades
Amenazas
(FODA)

→ Estrategias →
DO

Mejorar las
debilidades
internas para
tomar ventaja
de las
oportunidades
externas

Estrategias FA

Fortalezas
Oportunidades
Debilidades
Amenazas
(FODA)

Usar las fortalezas de la FA para evitar o reducir el impacto de las amenazas externas.

Estrategias DA

Fortalezas
Oportunidades
Debilidades
Amenazas
(FODA)



Estrategias
DA



Tácticas
defensivas con
el fin de reducir
las debilidades
internas
evitando las
amenazas del
entorno

Matriz FODA

	Fortalezas-F <i>Liste las fortalezas</i>	Debilidades-D <i>Liste las debilidades</i>
Oportunidades-O <i>Liste las oprtunidades</i>	Estrategias FO <i>Use las fortalezas para tomar ventaja de las oportunidades</i>	Estrategias DO <i>Supere las debilidades tomando ventaja de las oportunidades</i>
Amenazas-A <i>Liste las amenazas</i>	Estrategias FA <i>Use fortalezas para evadir amenazas</i>	Estrategias DA <i>Minimice debilidades y evite amenazas</i>

OPORTUNIDADES				AMENAZAS		
	O1	O2	O3	A1	A2	A3
FORTALEZAS						
	F1					
	F2					
	F3					
Suma						
DEBILIDADES						
	D1					
	D2					
	D3					
Suma						

PUNTUACION DE INCIDENCIAS O IMPACTOS

- 0 NINGUNA
- 1 BAJA
- 2 MEDIA
- 3 ALTA
- 4 MUY ALTA

Caso: Defensa de la SS

OPORTUNIDADES				AMENAZAS		
	O1	O2	O3	A1	A2	A3
	Se cuenta con la asesoría técnica de la OIT	Algunas empresas de prevision han mejorado servicio	Interes de los IS en ratificar el C. 102 de la OIT	Sector informal y desempleo creciente	Deficiente gestion de las inversiones	El sistema esta politizado segun el gobierno de turno
FORTALEZAS				0%		
	F1	4	4	4		
Se cuenta con una ley de Seguro Social y su reglamento, Ley 85, 618, CnP						
Se cuenta con estudios actuariales de en IVM y RT	F2	4	4	4		
Todas las organizaciones sindicales pertenecen a la mesa del comite de enlace	F3	4	4	4		
Suma		12	12	12	0	0
DEBILIDADES				0%		
Falta vigilancia de la representacion sindical	D1					0
Falta de acciones para incorporar aun mas a trabajadores en la SS	D2					0
El sistema de inspeccion es debil	D3					
Suma		0	0	0	0	0

		OPORTUNIDADES			AMENAZAS		
		O1	O2	O3	A1	A2	A3
		Se cuenta con la asesoría técnica de la OIT	Algunas empresas de prevision han mejorado servicio	Interes de los IS en ratificar el C. 102 de la OIT	Sector informal y desempleo creciente	Deficiente gestión de las inversiones	El sistema esta politizado segun el gobierno de turno
FORTALEZAS							
	F1	Se cuenta con una ley de Seguro Social y su reglamento, Ley 85, 618, CnP					
	F2	Se cuenta con estudios actuariales de en IVM y RT					
	F3	Todas las organizaciones sindicales pertenecen a la mesa del comite de enlace					
DEBILIDADES							
	D1	Falta vigilancia de la representacion sindical					
	D2	Falta de acciones para incorporar aun mas a trabajadores en la SS					
	D3	El sistema de inspeccion es debil					

Modelo de la Gerencia Estratégica

